

SUMÁRIO

VOLUME I

SIGLAS E ABREVIATURAS	XXVII
INTRODUÇÃO	1
1. O objecto: inquietações e convicções	1
2. Objecto teórico e perspectivas analíticas	3
2.1. A problemática	3
2.2. Posicionamentos epistemológicos e teórico-metodológicos	6
3. Apresentação do estudo	12
CAPÍTULO 1 – AFIRMAÇÃO DA EMPRESA COMO INSTITUIÇÃO CENTRAL NA NOVA ECONOMIA MUNDIAL. O SEU LUGAR NA ESTRUTURAÇÃO DO MUNDO SOCIAL	19
1. Uma leitura sociológica das dinâmicas de reestruturação do capitalismo mundial	20
1.1 Processos de globalização económica e as particularidades do caso português	22
1.2. Elementos para um debate acerca da reestruturação do capitalismo nas esferas da produção, do trabalho e do emprego: a transição paradigmática	28
1.3. Teorias interpretativas das reestruturações do capitalismo mundial	48
2. As novas teorias da empresa	56
2.1. Uma concepção renovada de empresa	56
2.2. Teorias económicas da empresa	61
2.2.1. Da empresa-objecto à empresa-organização. Para uma ruptura com o modelo ortodoxo da economia	61
2.2.2. As empresas – instância de coordenação	65
2.2.2.1. Uma perspectiva de continuidade com os princípios neoclássicos – as abordagens contratuais da empresa	66
2.2.2.2. Uma ruptura com os pressupostos neoclássicos – a teoria evolucionista da empresa	74

2.2.3. Transformações institucionais e organizacionais das empresas – as perspectivas de Chandler e Aoki	79
2.2.4. Contributos das teorias económicas – suporte de interpretação ao funcionamento das empresas multinacionais	87
2.3. Sociologia da empresa: uma perspectiva teórica e uma reflexão interventiva	91
2.4. A empresa-instituição. O desenvolvimento económico e social da empresa	96

CAPÍTULO 2 – PROCESSOS DE MUDANÇA ORGANIZACIONAL. TENDÊNCIAS ORGANIZACIONAIS E GESTIONÁRIAS DO NOVO PARADIGMA PRODUTIVO INDUSTRIAL 107

1. Problematização sociológica dos conceitos de inovação e de mudança 108

1.1. Para uma ruptura com os discursos ideológicos sobre a inovação 108

1.2. Da estabilidade à mudança – as convergências teórica e social de enfoque multidireccional 113

1.2.1. Paradigmas sociológicos de análise da mudança nas empresas 113

1.2.2. Da organização sequencial à organização interactiva – os princípios das mudanças empresariais 117

2. Os processos de mudança organizacional 123

2.1. Discursos sociológicos sobre a mudança organizacional 123

2.2. Modelos tipo e estratégias de mudança organizacional – o debate sociológico contemporâneo 135

3. Novas tendências da organização produtiva industrial – modelos de produção e de gestão 149

3.1. Os desempenhos empresariais – uma abordagem a partir dos novos modelos de produção e de gestão 150

3.2. O paradigma da cooperação – uma alternativa organizacional e gestionária para a produção industrial 153

CAPÍTULO 3 – CONTEXTOS E PROCESSOS DE APRENDIZAGEM NAS EMPRESAS 173

1. Conceitos de mudança e aprendizagem aplicados ao contexto organizacional 175

2. Abordagem cognitivista da aprendizagem organizacional 185

2.1. A aprendizagem individual como metáfora 185

2.2. Processos e conteúdos da aprendizagem organizacional – a convergência de abordagens	188
2.3. Ciclos inibidores da aprendizagem organizacional	193
2.4. Reflexões críticas sobre a abordagem cognitivista da aprendizagem organizacional	197
2.5. Condicionanismos gestionários da aprendizagem organizacional	200
2.6. Condições organizacionais de aprendizagem – uma proposta analítica de síntese	211
3. Aprendizagem individual e estruturação de competências	216
3.1. A aprendizagem sustentada pela formação formal e informal	216
3.2. Saber e <i>fazer</i> nos processos de aprendizagem	218
3.3. Estrutura dinâmica da aprendizagem	222
3.3.1. A inteligência prática e formalizadora	222
3.3.2. Aprendizagem a partir da acção e da reflexão – <i>proceduralização</i> , formalização e tematização	225
3.3.3. Estruturação das representações – domínios de tarefas e sistemas de representação e de tratamento	228
3.4. Para uma análise das competências enquanto saberes em uso	232
3.4.1. Saberes requeridos: conteúdo, qualidades e modos de expressão	234
3.4.2. Representações e acções	238
3.5. Actividade de trabalho – novos conteúdos e novas modalidades de aprendizagem	244
CAPÍTULO 4 – PARA UMA ANÁLISE DA GESTÃO DE COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS	251
1. Competências: um novo conceito ou uma mera inovação terminológica?	252
2. Transição do conceito de qualificação para o de competência	256
2.1. Contextos da transição	256
2.2. Da lógica e do modelo de qualificação ao de competências – os paradigmas de análise sociológica	259
3. O paradigma da qualificação	263
3.1. Perspectiva tridimensional do conceito de qualificação	263
3.2. Trajectórias profissionais e educativas – uma análise a partir do conceito de qualificação	270
4. A heurística do conceito de competências	279
4.1. Aceções e níveis de análise do conceito de competência	279
4.2. Contributos interdisciplinares para uma análise sociológica das competências	284

4.3. Visibilidade teórica do conceito de competência – as ocultações do conceito de qualificação	289
5. O estudo da actividade de trabalho no centro da análise das competências profissionais	293
5.1. Da representação de competência ao seu uso na actividade de trabalho – uma perspectiva gestionária	295
5.2. A modelização das estruturas das competência pelos sujeitos – a abordagem fenomenológica da Ergonomia	298
5.3. A resolução de problemas no centro da análise das competências – a perspectiva da Economia do Trabalho	300
5.4. Os limites teorico-metodológicos à abordagem empírica das competências profissionais	302
5.5. Uma proposta da análise do conteúdo das competências	312
6. Gestão de competências	314
6.1. Modelos e práticas de gestão no centro da análise da dimensão reconhecimento das competências	315
6.2. A centralidade da gestão dos Recursos Humanos no modelo de competências	322
6.3. Contradições do modelo de competências	331
6.3.1. A apologia gestionária das competências	331
6.3.2. Para um questionamento do modelo de competências	335
CAPÍTULO 5 – MODELO ANALÍTICO E PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA DE TERRENO	341
1. Para a construção de um modelo analítico e hipóteses teóricas	342
2. As incursões metodológicas no terreno	349
2.1. A opção pelos estudos multicasos	349
2.2. A contínua (re)construção das condições de pesquisa	353
3. Um contexto plural de investigação	359
3.1. A complexidade dos procedimentos técnicos	359
3.2. Aproximação ao terreno – entrevistas exploratórias e semi-estruturadas na análise dos contextos organizacionais, gestionários e produtivos	362
3.3. Observação directa na análise da organização e conteúdo da actividade de trabalho.	365

3.4. Entrevistas semi-estruturadas e observação directa dos processos de mudança organizacional	371
3.5. Desempenhos empresariais, gestão dos Recursos Humanos e gestão directa – análise documental e inquéritos por questionário	372
3.5.1. Análise documental quantitativa das fontes secundárias: balanços económico-financeiros e sociais	372
3.5.2. Inquéritos por questionário. A triangulação de dados como via de validação	374
3.5.2.1. Inquéritos aos dirigentes	375
3.5.2.2. Inquérito aos responsáveis directos	376
3.6. A análise das trajectórias, das competências profissionais e dos processos de aprendizagem	378
3.6.1. Da observação directa às entrevistas estruturadas aos trabalhadores: princípios teórico-metodológicos	378
3.6.2. Selecção do universo de trabalhadores operacionais: uma mescla entre critérios qualitativos e quantitativos	382
3.6.3. A condução das entrevistas aos trabalhadores	389
3.7. Uma abordagem síntese	393
4. Opções de tratamento da informação	394
4.1. Análise de conteúdo	395
4.2. Análise quantitativa	396
CAPÍTULO 6 – ESTUDO DE CASO NA LUME	401
1. Condicionantes evolutivas da LUME	402
1.1. Historial da LUME: a sua integração progressiva num grupo multinacional	402
1.2. Autonomia limitada da LUME face ao grupo multinacional	407
1.3. Desempenhos da LUME	410
1.3.1. Os desempenhos económicos e financeiros	410
1.3.2. Os desempenhos da LUME numa óptica sectorial e territorial	415
2. Estrutura organizacional, gestionária e produtiva da LUME	418
2.1. Uma burocracia mecanicista integrada numa estrutura divisionalizada	418
2.2. Sistema de produção e organização de trabalho	423
2.3. Princípios de reestruturação da gestão directa	434
2.4. Conteúdo das actividades de trabalho	444

3. Gestão das pessoas	451
3.1. Orientação imediatista e adaptativa da gestão das pessoas	451
3.2. A estrutura do emprego: o crescimento do efectivo feminino e das qualificações formais	452
3.3. As políticas e as práticas de “gestão de pessoal”	456
3.3.1. Gestão do emprego e da mobilidade	457
3.3.2. Gestão da formação	467
3.3.3. Gestão das remunerações	475
3.3.4. Gestão da comunicação e da participação	479
3.4. Os modelos de gestão directa nas unidades funcionais em análise	484
4. O retrato sociodemográfico e de classe dos trabalhadores da LUME	492
5. A composição dos trajectos profissionais e formativos: situações de emprego, situações profissionais e situações formativas	498
5.1. Um acesso precoce e uma mobilidade ténue no mercado de trabalho	498
5.2. As situações de emprego no mercado externo de trabalho: o fraco potencial de transferibilidade	499
5.3. As situações profissionais vividas na LUME – uma abordagem sincrónica das trajectórias profissionais internas	501
5.3.1. Situação profissional interna inicial de acesso à LUME	501
5.3.2. Situação profissional interna intermédia na LUME	503
5.3.3. Situação profissional interna actual vivida no interior da LUME	505
5.4. A baixa intensidade das actividades complementares	507
5.5. A fraca incidência do desemprego	508
5.6. A formação escolar e profissional	509
5.6.1. Escolaridade e formação externa	509
5.6.2. Formação interna na LUME	510
5.6.3. A opção formativa: uma decisão empresarial	514
6. Saberes e desempenhos em contexto de trabalho	516
6.1. Amplitude dos saberes: o predomínio dos saberes implícitos	517

6.2. Amplitude do desempenho: tendência para a multivalência num cenário de especialização	518
6.3. A relação com a materialidade do trabalho – máquinas, ferramentas e equipamentos de inspecção e medida	523
6.4. As perturbações – formas de detecção, acções de resolução e autonomia dos sujeitos envolvidos	525
6.5. Controlo sobre desempenho e resultados do trabalho: a importância do autocontrolo e da retro-informação colectiva	531
7. As dinâmicas da aprendizagem profissional	533
7.1. Concepção prática de aprendizagem	534
7.2. Aprendizagem contínua – modalidades e conteúdos	536
7.2.1. Aprendizagem contínua pela actividade de trabalho	536
7.2.2. Aprendizagem contínua por via das perturbações	537
7.3. Ausência de oportunidades de aprendizagem a partir das mudanças	539
7.4. A fraca orientação para práticas organizacionais de aprendizagem	541
8. Auto-conceito, satisfação e reconhecimento profissional – uma perspectiva avaliativa	546
8.1. Auto-conceito de competências e qualidades profissionais	546
8.2. Satisfação, reconhecimento e identificação	550
8.2.1. Satisfação e reconhecimento tendencialmente negativos	550
8.2.2. Referenciais de identificação: a unidade funcional e o trabalho	558
CAPÍTULO 7 – ESTUDO DE CASO NA HAME	561
1. Condicionantes evolutivas da HAME	561
1.1. Origens da HAME: instalação em Portugal de um grupo empresarial sul-americano	561
1.2. Aquisição da HAME por um grupo multinacional europeu: da indefinição estratégica à tentativa de afirmação no grupo	564
1.3. Desempenhos da HAME	570
1.3.1. Os desempenhos económicos e financeiros	570
1.3.2. Os desempenhos da HAME numa óptica sectorial e territorial	576
2. Estrutura organizacional e gestionária da HAME	580
2.1. Uma burocracia profissional integrada numa estrutura divisionalizada	580

2.2. O processo de reestruturação – a criação dos centros de custos	586
2.3. Organização do trabalho e sistema de produção	593
2.3.1. Células produtivas	593
2.3.2. Conteúdo das actividades de trabalho	605
3. Gestão das pessoas	612
3.1. Orientação desenvolvimentalista e estratégica de gestão das pessoas	612
3.2. A estrutura do emprego: uma população jovem e escolarizada	615
3.3. As políticas e as práticas de “gestão dos Recursos Humanos”	618
3.3.1. Gestão do emprego e da mobilidade	619
3.3.2. Gestão da formação	631
3.3.3. Gestão das remunerações	640
3.3.4. Gestão da comunicação e da participação	644
3.4. Os modelos de gestão directa dos centros de custos em foco	649
4. O retrato sociodemográfico e de classe dos trabalhadores da HAME	654
5. A composição dos trajectos profissionais e formativos: situações de emprego, situações profissionais e situações formativas	659
5.1. Um acesso “tardio” e uma mobilidade acentuada no mercado de trabalho	660
5.2. A heterogeneidade das situações de emprego externas: uma ténue capitalização de saberes	660
5.3. As situações profissionais vividas na HAME – uma abordagem sincrónica das trajectórias profissionais internas	662
5.3.1. Situação profissional interna inicial de acesso à HAME	663
5.3.2. Situação profissional interna actual vivida no interior da HAME	665
5.4. As actividades complementares: um alicerce nos trajectos de vida	667
5.5. A ausência de desemprego nos percursos profissionais	668
5.6. A formação escolar e profissional	668
5.6.1. Escolaridade e formação externa	668
5.6.2. Formação interna na HAME	670
5.7. Experiência formativa: uma imposição empresarial encorajadora da prossecução futura	672
6. Saberes e desempenhos em contexto de trabalho	675
6.1. Amplitude dos saberes: o predomínio dos saberes implícitos	675
6.2. Amplitude multivalente do desempenho	677

6.3. A relação com a materialidade do trabalho – máquinas, ferramentas e equipamento de inspecção e medida	680
6.4. As perturbações – formas de detecção, acções de resolução e autonomia dos sujeitos envolvidos	683
6.5. Controlo sobre desempenho e resultados do trabalho	689
7. As dinâmicas da aprendizagem profissional	690
7.1. Concepção prática de aprendizagem: uma ténue valorização da aprendizagem formal	691
7.2. Aprendizagem contínua – modalidades e conteúdos	693
7.2.1. Aprendizagem contínua pela actividade de trabalho	693
7.2.2. Aprendizagem contínua por via das perturbações	694
7.3. A mudanças propícias aos processos de aprendizagem	696
7.4. Uma forte orientação para práticas organizacionais facilitadoras da aprendizagem	698
8. Auto-conceito, satisfação e reconhecimento profissional – uma perspectiva avaliativa	702
8.1. Auto-conceito de competências e qualidades profissionais	702
8.2. Satisfação, reconhecimento e identificação	706
8.2.1. Satisfação e reconhecimento tendencialmente positivos	706
8.2.2. Referenciais de identificação: a empresa e o trabalho	713
CAPÍTULO 8 – PROCESSOS DE PRODUÇÃO DE SABERES E DE MOBILIZAÇÃO DE COMPETÊNCIAS	717
1. Uma perspectiva analítica classificatória e diferenciadora	717
2. Conteúdo das competências mobilizadas	723
3. Processos de aprendizagem no quotidiano de trabalho – condições organizacionais e gestionárias	741
3.1. Entre a prática de trabalho e a aprendizagem pela prática – as concepções de aprendizagem individual	741
3.2. Práticas organizacionais de aprendizagem	752
4. Trajectos profissionais e formativos – percursos de produção e de gestão dos saberes	760
4.1. Trajectórias profissionais	762
4.2. Trajectórias formativas	780

5. A lógica dos sujeitos na produção de saberes e na mobilização de competências	786
5.1. Posturas face à aprendizagem e à formação profissional	786
5.2. O auto-conceito do desempenho laboral	792
5.3. Avaliação da integração profissional	798

CAPÍTULO 9

PARA UMA SINTESE SOBRE A CONSTRUÇÃO SOCIAL DAS COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS	807
1. As modalidades de gestão de competências	807
1.1. Uma lógica de utilização dos saberes – a gestão dos empregos pelo modelo de qualificação na LUME	807
1.2. Uma lógica de gestão das competências – a gestão das pessoas pelo modelo de competências na HAME	812
2. Sobre as determinantes empresariais na construção social das competências profissionais	818
BIBLIOGRAFIA	829

VOLUME II

ANEXOS

ANEXO 5.A – Tecnologia das actividades de trabalho por domínio de tarefas	875
ANEXO 5.B – Carta e a proposta de trabalho apresentada às empresas	879
ANEXO 5.C – Exemplo ilustrativo dos compromissos formalmente assumidos	883
ANEXO 5.D – Interlocutores entrevistados	885
ANEXO 5.E – Inquérito sobre perturbações-chave	887
ANEXO 5.F – Guião de entrevista exploratória	893
ANEXO 5.G – Guião de entrevista à administração	897
ANEXO 5.H – Guião de entrevista aos directores de produção	899
ANEXO 5.I – Guião de entrevista ao director de qualidade	907

ANEXO 5.J – Guião de entrevista ao director de Recursos Humanos	909
ANEXO 5.K – Guião de entrevista aos responsáveis pela formação	913
ANEXO 5.L – Guião de entrevista aos responsáveis por projectos de mudança organizacional	919
ANEXO 5.M – Ficha resumo de contacto	923
ANEXO 5.N – Grelha de observação da organização do trabalho	925
ANEXO 5.O – Grelha de observação do conteúdo da actividade de trabalho	927
ANEXO 5.P – Guião de entrevista estruturada aos trabalhadores	939
ANEXO 5.Q – Grelha de observação da implementação e avaliação dos projectos de mudança organizacional	965
ANEXO 5.R – Fórmulas de cálculo dos indicadores económicos e financeiros	967
ANEXO 5.S – Fórmulas de cálculo dos indicadores de gestão dos Recursos Humanos	969
ANEXO 5.T – Análise multivariada: procedimentos de aplicação e interpretação da análise factorial de correspondências múltiplas e da análise classificatória	973
ANEXO 5.U – Inquérito sobre programas nacionais e comunitários de apoio à indústria de 1990-2000	977
ANEXO 5.V – Inquérito sobre a integração da empresa no grupo multinacional	979
ANEXO 5.W – Inquérito sobre modelos de gestão directa	983
ANEXO 6.A – Tipificação das situações profissionais internas	993
ANEXO 8.A – Perfis finais de trabalhadores	1001
ANEXO 8.B – Competências técnicas	1007
ANEXO 8.C – Competências estratégicas	1015
ANEXO 8.D – Competências relacionais	1021
ANEXO 8.E – Aprendizagem contínua pelo desempenho laboral	1025
ANEXO 8.F – Aprendizagem por via das mudanças no trabalho	1029
ANEXO 8.G – Práticas organizacionais de aprendizagem	1033
ANEXO 8.H – Trajectória profissional interna	1037
ANEXO 8.I – Trajectória profissional externa	1043
ANEXO 8.J – Trajectória formativa externa	1047
ANEXO 8.K – Trajectória formativa interna	1051
ANEXO 8.L – Lógicas de aprendizagem e de avaliação da formação profissional	1057

ANEXO 8.M – Auto-conceito do desempenho laboral	1063
ANEXO 8.N – Avaliação da integração profissional	1067
ANEXO 8.O – Normas de trabalho	1071

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 3.1. Níveis e variáveis em análise	174
Figura 3.2. Níveis e condições organizacionais de aprendizagem	213
Figura 3.3. Estrutura dinâmica da aprendizagem	224
Figura 5.1. Modelo analítico	344
Figura 6.1. Cadeia operativa da LUME: fases, unidades funcionais e domínios de tarefas analisados	424
Figura 6.2. Índice de qualificação do desempenho laboral (situação profissional inicial)	502
Figura 6.3. Índice de qualificação do desempenho laboral (situação profissional intermédia)	504
Figura 6.4. Índice de qualificação do desempenho laboral (situação profissional actual)	506
Figura 6.5. Amplitude do desempenho – domínio de tarefas da maquinação	521
Figura 6.6. Amplitude do desempenho – domínio de tarefas de montagem	521
Figura 6.7. Práticas organizacionais de aprendizagem	543
Figura 6.8. Capacidades necessárias ao desempenho laboral	548
Figura 6.9. Factores de satisfação/insatisfação extrínsecos	552
Figura 6.10. Factores de satisfação/insatisfação intrínsecos	554
Figura 6.11. Aspectos positivos e negativos da vivência laboral	556
Figura 6.12. Sentimentos face ao trabalho	558
Figura 6.13. Identificação face à unidade funcional	558
Figura 6.14. Identificação face à empresa	558
Figura 7.1. Cadeia operativa da HAME: células produtivas, operações do processo de fabrico e domínios de tarefas analisados	594
Figura 7.2. Índice de qualificação do desempenho laboral (situação profissional inicial)	664

Figura 7.3. Índice de qualificação do desempenho laboral (situação profissional actual)	667
Figura 7.4. Amplitude do desempenho – domínio de tarefas da maquinação	678
Figura 7.5. Amplitude do desempenho – domínio de tarefas da montagem	678
Figura 7.6. Práticas organizacionais de aprendizagem	700
Figura 7.7. Capacidades necessárias ao desempenho laboral	704
Figura 7.8. Factores de satisfação/insatisfação extrínsecos	708
Figura 7.9. Factores de satisfação/insatisfação intrínsecos	711
Figura 7.10. Aspectos positivos e negativos da vivência laboral	712
Figura 7.11. Sentimentos face ao trabalho	715
Figura 7.12. Identificação face à célula	715
Figura 7.13. Identificação face à empresa	715
Figura 8.1. Partição dos perfis finais	719
Figura 8.2. Conteúdo das competências	723
Figura 9.1. Principais determinações da construção social das competências profissionais	824

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1.1. Oposição entre estruturas de troca de informação segundo o tipo de empresas	83
Quadro 2.1. Tipo de empresa segundo as características da mudança organizacional	129
Quadro 3.1. Modelo do sistema de aprendizagem organizacional	207
Quadro 3.2. Dialéctica cognição/acção	241
Quadro 5.1. Triangulação entre técnicas de recolha da informação	360
Quadro 5.2. Qualificação das actividades de trabalho por domínios de tarefas	370
Quadro 5.3. Marcos temporais e objectivos de análise documental de fontes secundárias	373
Quadro 5.4. Trajectórias educativas	384
Quadro 5.5. Perfis ocupacionais e educativos-tipo dos trabalhadores a entrevistar	385
Quadro 5.6. População total, representatividade estatística e ajustamentos para uma representatividade teórica por domínio de tarefas na LUME	389

Quadro 5.7. População total, representatividade estatística e representatividade teórica por domínio de tarefas na HAME	389
Quadro 6.1. Origem das matérias-primas e subsidiárias e dos equipamentos técnicos (%)	409
Quadro 6.2. Relações comerciais com o grupo multinacional (%)	410
Quadro 6.3. Volume de negócios (milhares €)	411
Quadro 6.4. Evolução do efectivo	412
Quadro 6.5. Valor acrescentado bruto e produtividade (milhares €)	412
Quadro 6.6. Indicadores de gestão (milhares €)	413
Quadro 6.7. Indicadores económicos e financeiros (%)	414
Quadro 6.8. Indicadores financeiros	415
Quadro 6.9. Comparação sectorial de indicadores – 1998	415
Quadro 6.10. Comparação regional de indicadores – 1998	418
Quadro 6.11. Caracterização das actividades de trabalho por domínio das tarefas	445
Quadro 6.12. Estrutura do emprego	453
Quadro 6.13. Vínculos contratuais	461
Quadro 6.14. Taxa de promoções	464
Quadro 6.15. Movimentos dos RH	466
Quadro 6.16. Formação profissional	468
Quadro 6.17. Remunerações directas e indirectas (total anual)	475
Quadro 6.18. Tempo de trabalho	476
Quadro 6.19. Condição, situação perante o trabalho e profissão dos familiares dos entrevistados	494
Quadro 6.20. Mobilidade social entre classes sociais de origem e de família	496
Quadro 6.21. Níveis de escolaridade	497
Quadro 6.22. Índice da remuneração individual	507
Quadro 6.23. Índice da remuneração colectiva	507
Quadro 6.24. Cursos de formação internos frequentados: áreas, duração e objectivos	511
Quadro 6.25. Conteúdos dos cursos de formação internos	513
Quadro 6.26. Representação dos processos produtivos	517
Quadro 6.27. Tipo de equipamento técnico	523
Quadro 6.28. Intervenções sobre os equipamentos técnicos	524

Quadro 6.29. Conteúdo das actividades de trabalho segundo o equipamento técnico manuseado	525
Quadro 6.30. Tipos de intervenção face às perturbações-chave	531
Quadro 6.31. Influência das mudanças no conteúdo do trabalho	540
Quadro 6.32. Orientação para práticas organizacionais de aprendizagem	542
Quadro 6.33. Relação entre a opinião dos trabalhadores face aos responsáveis directos e a sua influência sobre o desempenho profissional	543
Quadro 7.1. Relações comerciais com o grupo multinacional (%)	569
Quadro 7.2. Origem das matérias-primas e subsidiárias e dos equipamentos técnicos (%)	569
Quadro 7.3. Evolução da produção (%)	571
Quadro 7.4. Volume de negócios (milhares €)	572
Quadro 7.5. Evolução do efectivo	572
Quadro 7.6. Valor acrescentado bruto e produtividade (milhares €)	573
Quadro 7.7. Indicadores de gestão (milhares €)	574
Quadro 7.8. Indicadores económicos e financeiros (%)	575
Quadro 7.9. Indicadores financeiros	575
Quadro 7.10. Comparação sectorial de indicadores – 1998	576
Quadro 7.11. Comparação regional de indicadores – 1998	579
Quadro 7.12 Caracterização das actividades de trabalho por domínio de tarefas	606
Quadro 7.13. Estrutura do emprego	615
Quadro 7.14. Vínculos contratuais	623
Quadro 7.15. Taxa de promoções	625
Quadro 7.16. Movimentos dos RH	628
Quadro 7.17. Tempo de trabalho	630
Quadro 7.18. Formação profissional	632
Quadro 7.19. Remunerações directas e indirectas (total anual)	640
Quadro 7.20. Condição, situação perante o trabalho e profissão dos familiares dos entrevistados	655
Quadro 7.21. Mobilidade social entre classes sociais de origem e de família	658
Quadro 7.22. Níveis de escolaridade	659
Quadro 7.23. Índice da remuneração individual	666
Quadro 7.24. Índice da remuneração colectiva	666

Quadro 7.25. Cursos de formação internos frequentados: áreas, duração e objectivos	671
Quadro 7.26. Conteúdo dos cursos de formação internos	671
Quadro 7.27. Representação do campo de intervenção dos processos produtivos	676
Quadro 7.28. Tipo de equipamento técnico	681
Quadro 7.29. Intervenções sobre os equipamentos técnicos	682
Quadro 7.30. Conteúdo das actividades de trabalho segundo o equipamento técnico manuseado	683
Quadro 7.31. Tipos de intervenções face às perturbações-chave	688
Quadro 7.32. Influência das mudanças no conteúdo do trabalho	697
Quadro 7.33. Orientação para práticas organizacionais de aprendizagem	699
Quadro 7.34. Relação entre a opinião dos trabalhadores face aos responsáveis directos e a sua influência sobre o desempenho profissional	709
Quadro 8.1. Distribuição dos trabalhadores por perfis finais	721
Quadro 8.2. Modalidades de actuação face às perturbações	724
Quadro 8.3. Conteúdo das competências por perfis de trabalhadores	725
Quadro 8.4. Actividades de trabalho acompanhadas ou dominadas pela cognição	729
Quadro 8.5. Actividades de trabalho não acompanhadas pela cognição	730
Quadro 8.6. Excertos ilustrativos da ausência de processos de aprendizagem por perfis de trabalhadores	743
Quadro 8.7. Excertos ilustrativos das concepções de aprendizagem por perfis de trabalhadores	745
Quadro 8.8. Excertos ilustrativos das características da aprendizagem	751
Quadro 8.9. Envolvimento em práticas organizacionais de aprendizagem por perfis de trabalhadores	754
Quadro 8.10. Tipos de trajectórias profissionais por perfis de trabalhadores	764
Quadro 8.11. Tipos de trajectórias profissionais internas – perfis parciais temáticos	766
Quadro 8.12. Tipos de trajectórias formativas internas por perfis de trabalhadores	781
Quadro 8.13. Orientações das práticas formativas por perfis dos trabalhadores	785
Quadro 8.14. Lógicas de aprendizagem e de avaliação da formação profissional por perfis de trabalhadores	787
Quadro 8.15. Caracterização dos tipos de auto-conceito do desempenho laboral por perfis de trabalhadores	793

Quadro 8.16. Características distintivas dos tipos de avaliação da integração profissional por perfis de trabalhadores	799
Quadro 9.1. A produção social das competências profissionais por perfis de trabalhadores	817